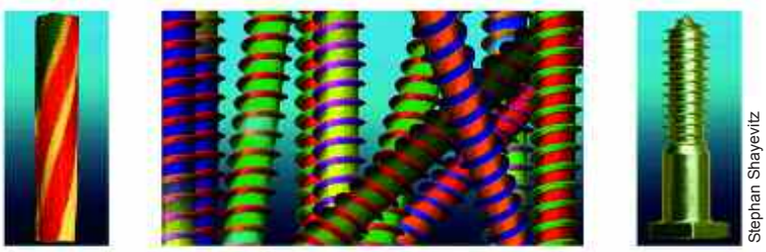


Stephan Shayevitz

Caisse de Congés Payés du
Bâtiment de la Région de Paris

Informations et Services

CONGES
INTEMPERIES
BTP
Caisse de la
Région de Paris

sommaire

Être adhérent

S'affilier page 3
Les cotisations appelées par la Caisse page 4
La cotisation Congés Payés page 6
La taxe d'apprentissage page 8
La Carte BTP d'Identification Professionnelle page 8

La gestion de votre compte

La déclaration de salaires et le règlement des cotisations page 10
Les éléments à déclarer page 10
Les modalités de déclaration et de règlement pages 11 et 12

Les congés payés

Le règlement des congés page 14
Le droit à congé page 16
La durée du congé page 17
Le montant du congé page 19
Les modalités de règlement page 20

Le chômage intempéries

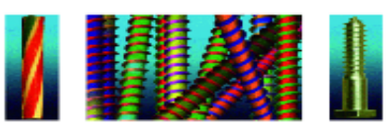
Le régime du chômage intempéries page 22
La cotisation Intempéries page 23
L'arrêt de travail page 24
L'indemnisation du salarié page 25
Les déclarations à effectuer page 26
Le remboursement page 27

Nos services

Notre site internet page 30
Les services d'information page 31

Cette documentation est accessible et mise à jour sur notre site **www.ccpbrp.fr > Documentation**

Elle correspond à l'application de la Convention Collective du Bâtiment.



Cocagne
Art numérique
Triptyque de Stephan SHAYEVITZ

Ensemble des photos :
Stephan SHAYEVITZ

S’affilier

Une obligation légale
Des services
Un interlocuteur pour vous faciliter la gestion des congés payés et d’autres réglementations ou cotisations découlant de votre activité

L'affiliation à une caisse de congés payés est une obligation légale (article D 3141-12 à 37 du code du travail), visant les entreprises exerçant une ou plusieurs activités de bâtiment.

Ces activités sont, depuis le décret 2009-493 du 29 avril 2009, définies par référence aux activités énumérées et précisées dans le champ d'application des conventions collectives nationales étendues du BTP.

L'obligation vise l'entreprise et son activité, et non la fonction individuelle de ses salariés.
C'est l'activité réellement exercée qui est déterminante. Le code NAF, attribué par l'INSEE à des fins statistiques, ne constitue pas un critère valable juridiquement.

L'affiliation à la caisse s'impose dès l'emploi de personnel salarié.
Aucun effectif minimum n'est requis.

Tout salarié est à déclarer :
- quelle que soit sa qualification : personnel de chantier ou de bureau, ouvrier, ETAM ou cadre ;
- quelle que soit la durée d'emploi ; en effet les congés sont calculés en tenant compte de la totalité des périodes d'emploi dans le BTP.
- quel que soit le type de contrat : CDI, CDD, contrat d'apprentissage. ★

Un artisan exerçant seul une activité de bâtiment, n'a donc pas à s'affilier.
Par contre, un artisan qui emploie son fils, par exemple, est tenu de s'affilier.

Si l'entreprise cesse d'employer du personnel, son adhésion est suspendue et son compte doit être fermé. Il convient donc de nous en informer le plus rapidement possible.

Toute nouvelle embauche doit nous être signalée puisqu'elle entraîne la réactivation de l'adhésion.

Entreprises mixtes
Les entreprises dont l'activité BTP n'est que partielle, doivent s'affilier pour cette partie de leur activité, même si celle-ci n'est qu'accessoire.

Elles peuvent toutefois être dispensées d'affiliation si :
- elles appliquent au titre de leur activité principale (entendue comme celle occupant le plus grand nombre de salariés) une convention collective non Bâtiment ;
- cette convention collective correspond à celle d'une branche professionnelle signataire d'un accord conclu avec l'Union des Caisses de France (UCF).

Où s’affilier ?

La Caisse de congés payés dont relève l’entreprise dépend de l’adresse de son siège social.

Si votre siège social est situé dans l’un de ces départements vous devez vous affilier à notre Caisse.

75 Paris,
78 Yvelines,
91 Essonne,
92 Hauts-de-Seine,
93 Seine-Saint-Denis,
94 Val-de-Marne,
95 Val-d’Oise.

Comment s’affilier ?

- sur notre site www.ccpbrp.fr rubrique ADHÉREZ À LA CAISSE
- par téléphone 01 44 19 26 26 > CHOIX 3 : adhésion
- par courrier
- dans nos bureaux.

Signalez-nous tout changement pouvant avoir une incidence sur les conditions de votre affiliation :
• évolution de l’activité,
• emploi de personnel,
• cessation d'emploi ou ré-embauche.

Les textes légaux, réglementaires et conventionnels cités peuvent être consultés sur notre site www.ccpbrp.fr/Documentation/ Documentation générale.

★ **Cas particuliers** page 6
• mandataires sociaux ;
• contrats à durée déterminée de plus d'un an ;
• salariés détachés à l’étranger ;
• jeunes en formation professionnelle.

Les cotisations appelées par la Caisse

La Caisse assure un rôle de collecteur de cotisations et de paiement de prestations.

Cotisation Congés Payés

Objet
Assurer le financement des congés des salariés des entreprises affiliées à notre Caisse.

Assiette de cotisation
Salaires bruts

cf. La cotisation Congés Payés page 6

Cotisation perçue pour le financement du chômage intempéries

Objet
Assurer et répartir au plan national le financement du remboursement, aux entreprises visées par ce régime, des indemnités intempéries qu'elles ont versées à leurs salariés.

La mise en oeuvre de ce régime est assurée par le réseau des Caisses de Congés Payés pour le compte de l'**Union des Caisses de France UCF** qui le gère au plan national.

Cotisations

. Intempéries Gros Oeuvre
. Intempéries Second Oeuvre

Assiette de cotisation
Base Sécurité Sociale plafonnée (1)

cf. Le chômage intempéries page 21

(1) Partie des rémunérations brutes soumises à cotisations Sécurité Sociale après application d'un abattement annuel fixé par arrêté ministériel.

(2) Cotisations calculées en appliquant un coefficient de majoration de 1,1314.

Cotisations perçues pour le compte d'autres organismes professionnels

Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics OPPBTP

25 avenue du Général Leclerc
92660 Boulogne Billancourt Cedex
www.oppbtp.fr

Objet
Préserver la sécurité et l'hygiène.

Assurer la prévention des accidents dans la profession, lutter contre les maladies professionnelles.

Cotisations

. OPPBTP
Assiette de cotisation
Salaires bruts (2)

. Contribution au titre de l'emploi du personnel intérimaire
Assiette de cotisation
Nombre d'heures de travail payées au titre du personnel intérimaire x salaire horaire forfaitaire fixé annuellement.

Association Paritaire d'Action Sociale du Bâtiment et des Travaux Publics APAS-BTP

113-115, avenue de Choisy
75013 Paris
www.apas.asso.fr

Objet
Gérer les œuvres sociales des salariés de la profession et de leur famille.

Assiette de cotisation
Salaires bruts

Autres services

Institut de Formation du Bâtiment et des Travaux Publics IFBTP

10 rue du Débarcadère
75852 Paris cedex 17

Taxe d'apprentissage

Objet
Assurer le financement nécessaire au fonctionnement des Centres de Formation des Apprentis (CFA), des lycées professionnels et des écoles, qui assurent ces formations.

Organiser la formation dans les métiers du BTP.

Assiette de cotisation
Salaires bruts

La Carte BTP d'Identification Professionnelle

Objet
Lutter contre le travail clandestin.
Valoriser l'image des métiers du BTP.
Renforcer le sentiment d'appartenance au BTP.

La carte BTP a été mise en place par les professionnels du BTP en concertation avec la Direction Interministérielle à la Lutte contre le Travail Illégal (DILTI).

Elle est diffusée par le réseau des Caisses de Congés Payés. La carte BTP est gratuite.

cf. La taxe d'apprentissage page 8
La Carte BTP d'Identification Professionnelle page 8

Les taux des cotisations sont publiés
- dans notre documentation séparée : taux et paramètres
- sur notre site www.ccpbrp.fr > documentation

Cotisations professionnelles

Le versement de ces cotisations est facultatif sauf pour les entreprises adhérant à un syndicat professionnel pour lesquelles la cotisation est contractuellement obligatoire.

Fédération Française du Bâtiment FFB

33, avenue Kléber
75016 Paris
www.ffbatiment.fr

Fédération Nationale des Travaux Publics FNTP

3, rue de Berri
75008 Paris
www.fntp.fr

Fédération Française des Entreprises de Génie Electrique et Energétique FFIE

5, rue Hamelin
75116 Paris
www.ffie.fr

Services
Représenter la profession auprès des Pouvoirs Publics.

Participer à la gestion d'organismes techniques.

Assurer le fonctionnement d'organisations professionnelles contribuant à l'information, au conseil et à l'assistance des entreprises.

Assiette de cotisation
Salaires bruts

Chambre Syndicale des Entreprises d'Équipement Électrique de Paris et sa Région CSEEE

10, rue du Débarcadère
75852 Paris cedex 17
www.cseee.fr

Services
Formation pour l'apprentissage électricité uniquement.
Assiette de cotisation
Salaires bruts

Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment CAPEB - Nationale

2, rue Béranger
75140 PARIS cedex 03
www.capeb.fr

Services
Défense des intérêts des artisans et des petites entreprises.
Assiette de cotisation
Salaires bruts

FÉDELEC Ile-de-France

1, place Uranie
94345 Joinville-le-Pont cedex
www.fedelec.fr

Services
Représenter, informer, conseiller les entreprises d'électricité adhérant à son organisation professionnelle.
Assiette de cotisation
Salaires bruts à l'exclusion des apprentis et des dirigeants

La cotisation congés payés

La cotisation congés payés, et elle seule, couvre le financement des congés payés de tous les salariés des entreprises affiliées à notre Caisse, et la répartition entre les adhérents des charges qui en résultent.

La cotisation congés payés recouvre toutes les charges dont l'entreprise est redevable au titre des congés payés, en application des dispositions légales et conventionnelles

- congé principal
- 5e semaine
- prime de vacances
- congés pour ancienneté
- congés pour fractionnement
- les charges sociales se rapportant à l'ensemble de ces droits.

La cotisation congés payés est déterminée par un pourcentage du montant des salaires payés au personnel déclaré, fixé par le Conseil d'Administration de la Caisse
(article D.3141-29 du code du travail).

La base de cotisation est définie par l'article 2 du Règlement Intérieur de la Caisse :

« par salaire, il faut comprendre ... tout ce qui est acquis... en contrepartie ou à l'occasion du travail, à l'exclusion uniquement de ce qui est un remboursement de dépenses».

Les principaux éléments de paye sont classés dans le tableau ci-après (page 7) en fonction de leur assujettissement à la cotisation congés payés.

Mandataires sociaux

Les rémunérations attribuées au titre d'un mandat social n'ont pas le caractère de salaire.

Les dirigeants de sociétés (PDG, membre du directoire, gérant…) exercent leur fonction en qualité de mandataires sociaux et non pas en vertu d'un contrat de travail, et n'ont donc pas de droit à congé.

Leurs rémunérations n'ont pas à être déclarées à la Caisse, sauf délibération du Conseil d'Administration ou stipulation des statuts de la société, leur permettant de bénéficier des congés payés.

Dans ce dernier cas, la Caisse accepte d'assurer le paiement des congés.
Ceux-ci sont alors calculés selon les règles applicables aux salariés, et soumis aux mêmes contrôles.

Cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail

Les salaires que peut percevoir le dirigeant au titre d'un contrat de travail, cumulé avec son mandat social, peuvent ne pas être déclarés. Ce cas fait l'objet d'une option qui doit être soumise préalablement à la Caisse.

Personnel sous contrat à durée déterminée d'un an minimum

L'article D.3141-23 à 25 du code du travail autorise l'entreprise à assurer elle-même le paiement des congés du personnel lié par contrat à durée déterminée, d'une durée minimum d'un an.

Ces contrats doivent répondre aux conditions de forme (enregistrement…) et de fond (cas de recours au CDD…) prévues par les dispositions légales.

Apprentis sous contrats

Selon la règle applicable aux contrats à durée déterminée (ci-dessus), vous pouvez, après accord de la Caisse, assurer vous même le paiement des congés de ce personnel.

Quelle que soit l'option retenue, il y a lieu de nous communiquer le contrat d'apprentissage. Il nous permet d'appliquer les exonérations de charges prévues si le contrat est en cours au moment des congés.

Jeunes en formation professionnelle

La déclaration à la Caisse de ce personnel dépend du cadre juridique dans lequel cette formation est effectuée :

- existence d'un contrat de travail : à déclarer ;
- dans le cadre d'un stage : ne pas déclarer.

★ **Cas particuliers**

- mandataires sociaux
- personnel sous contrat à durée déterminée d'un an minimum
- jeunes en formation professionnelle

Pour tout autre cas , notamment en cas de personnel détaché à l'étranger, contactez nos services.

Ce tableau n'est qu'indicatif ; pour toute autre indemnité ou rémunération nous vous invitons à contacter nos services

Rubriques de paye	Déclaration
Allocations chômage partiel	Non
Avantages en nature (logement, véhicule, nourriture)	Oui sauf si le salarié continue à en bénéficier pendant la durée de son congé
Carte orange	Non
Congés payés de l'année A-1	Non
Commissions	Oui
Compléments de salaires maladie non professionnelle : cadre et ETAM (même s'ils ne sont pas versés directement par l'employeur)	Oui
Compléments de salaires maladie non professionnelle : ouvriers	Non
Compléments différentiels 35 heures	Oui
Indemnités de chômage intempéries	Non
Indemnités de départ en retraite	Non
Indemnités de fin de contrat ou de précarité	Oui
Indemnités de licenciement	Non
Indemnités de petits déplacements : - indemnités de repas (panier) - indemnités de transport - indemnités de trajet	Non dans la limite des montants conventionnels
Indemnités de préavis	Oui
Indemnités de repos compensateur	Oui
Indemnités journalières de Sécurité Sociale	Non
Indemnités transactionnelles	Non
Majorations heures supplémentaires	Oui
Primes d'ancienneté	Oui
Primes d'assurance vie	Non
Primes de bilan, d'augmentation de capital	Oui voir option
Primes et gratifications : de fin d'année, 13e mois ...	Oui voir option
Primes de fin de chantier	Oui
Primes de production, pour horaire anormal, astreintes	Oui
Primes d'outillage	Non
Primes et gratifications « exceptionnelles/bénévoles »	Oui sauf si elles sont liées à un événement personnel ou familial
Primes liées aux conditions de travail	Oui
Primes liées à l'exécution du travail (assiduité/rendement …)	Oui
Salaire de base brut	Oui
Salaires évalués au titre du congé individuel de formation	Oui
Sommes versées au titre de la participation	Non
Sommes versées au titre de l'intéressement	Non
Sommes versées au titre d'un plan épargne entreprise	Non

Option

Après accord de la Caisse ces éléments peuvent être exclus de la base de cotisation

- s'ils couvrent l'année entière
- si leur montant n'est pas affecté par les périodes de congés, et n'est pas lié à l'activité personnelle du salarié, mais au résultat global de l'entreprise,

Ils sont alors également exclus pour le calcul du congé.

La Carte BTP d'Identification Professionnelle :

lutter contre le travail clandestin.

La collecte de la taxe d'apprentissage :

aider le financement de la formation dans les métiers du BTP.

La Carte BTP est un atout permettant de valoriser l'entreprise

En cas de départ d'un salarié : demandez lui de vous restituer sa carte et renvoyez la à la Caisse.

En cas de perte ou de vol : le salarié doit en faire la déclaration comme pour les autres documents officiels. Vous demandez à la Caisse le renouvellement de la carte.

Documentation : sur notre site,
Espace documentation /
Carte BTP d'Identification Professionnelle

Pour vos salariés :
Documentation salariés /
La Carte BTP d'Identification Professionnelle

La Carte BTP d'Identification Professionnelle

Créée par les professionnels du BTP en concertation avec la Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Travail Illégal (DILTI) la carte BTP a pour objectif primordial de lutter contre le travail clandestin.

Elle est destinée aux salariés. Elle leur permet de répondre à tout moment aux demandes des corps de contrôle habilités à intervenir sur les chantiers qui, d'un simple appel sur un serveur vocal, peuvent en vérifier la validité.

Elle est également un gage de sécurité et de confiance pour le donneur d'ordre, dont la responsabilité peut être engagée en matière de travail illégal.

La Carte BTP est émise gratuitement par la Caisse de Congés Payés dont dépend l'employeur du salarié.

Chaque carte est numérotée et indique,

- l'identité du salarié : nom, prénoms, date de naissance
- les références de son employeur : raison sociale, N° SIREN
- le nom de la Caisse de Congés Payés à laquelle celui-ci est affilié, qui garantit la régularité de sa situation.

Vous devez y apposer la photo du salarié.

Comment obtenir les cartes de vos salariés.
Envoyez nous la DUE (Déclaration Unique d'Embauche), comportant : les nom et prénoms du salarié, sa date et commune de naissance, et son numéro de sécurité sociale.

La Taxe d'Apprentissage

A la suite de la réforme des modalités de collecte de la taxe d'apprentissage - en 2003 - l'**IFBTP** (Institut de Formation du Bâtiment et des Travaux Publics) a été agréé pour assurer cette collecte dans la profession du Bâtiment de la Région Ile de France, et a confié aux Caisses de Congés Payés la gestion de ces opérations.

Une contribution directe à l'effort de la profession en faveur de la formation, notamment dans les CFA assurant ces formations.

Les entreprises ont toujours le libre choix du collecteur auquel elles adressent leur paiement, et peuvent demander d'en affecter tout ou partie aux bénéficiaires qu'elles désignent.

Les fonds disponibles sont affectés par l'IFBTP directement aux organismes de formation de la profession ou préparant aux métiers de la construction.

Le détail de nos campagnes de collecte, est publié chaque année dans notre Lettre d'Information et sur notre site.

Des formalités simples
Chaque année nous vous adressons un bordereau de déclaration nous permettant de calculer votre taxe et d'éditer pour votre compte les différents documents fiscaux exigés.

Vous pouvez également effectuer cette déclaration et calculer votre taxe en ligne sur notre site (rubrique activée pendant la période de collecte).

La gestion de votre compte

Nous mettons à votre disposition, et celle de vos salariés, des interlocuteurs et des moyens vous assurant un contact personnalisé avec nos services.

Déclaration des salaires et règlement des cotisations

Les conditions de déclaration des salaires et de règlement des cotisations, sont fixées par l'article 2 du règlement intérieur de la Caisse, défini par son Conseil d'Administration.

Les éléments à déclarer servant de base au calcul des cotisations

L'entreprise doit communiquer à la Caisse, chaque mois ou chaque trimestre selon sa périodicité de déclaration, le montant des salaires acquis par son personnel (article 2 du règlement intérieur).

La périodicité de déclaration est :

- . MENSUELLE, pour les entreprises de 10 salariés et plus
- . TRIMESTRIELLE, pour les entreprises de 9 salariés et moins, sauf option de leur part pour la périodicité mensuelle.

Le taux de la cotisation congés payés et ses conditions de règlement, sont définis par le Conseil d'Administration.

Les autres cotisations dont la Caisse assure la perception sont payables dans les mêmes conditions que la cotisation congés payés.

Le décalage de paye admis par certains organismes sociaux ne peut s'appliquer puisque les droits à congés sont déterminés d'après les périodes de travail effectuées au cours de la période de référence.

SALAIRES

. acquis au cours du mois ou du trimestre à déclarer
. sans aucun abattement professionnel

EFFECTIF

Personnel présent au cours du mois - ou trimestre - de la déclaration.

- . tenir compte des salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période déclarée
- . ne pas prendre en compte les salariés absents pour maladie, accident du travail, congés, au cours de la totalité de la période déclarée
- . si vous n'avez pas employé de salarié au cours de la période de déclaration, vous devez renvoyer dans les mêmes délais votre déclaration en y indiquant la mention «néant».

Total brut des salaires avant abattement

Total des rémunérations de l'ensemble du personnel, telles que définies dans la base de cotisation «congés payés » (voir pages 6 et 7) à savoir

- . les rémunérations versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, à l'exclusion de tout remboursement de frais
- . sans abattement professionnel
- . acquises au cours de la période de déclaration (mois ou trimestre).

Total des salaires plafonnés déclarés à l'URSSAF

Indiquer le montant des salaires déclarés à la Sécurité Sociale, dans la limite du plafond, à l'exclusion des indemnités versées aux ouvriers selon l'accord du 30 novembre 1971.

Cette rubrique sert au calcul des cotisations intempéries.

Elle doit toujours être remplie même si vous n'êtes pas soumis au régime du chômage intempéries.

La déclaration de salaires est établie sous la responsabilité du chef d'entreprise.

Les modalités de déclaration des salaires et de règlement des cotisations

La déclaration de salaires et le règlement des cotisations s'effectuent à la même date : le dernier jour du mois suivant la période d'acquisition des salaires.

Déclarer vos salaires et payer vos cotisations

Sur notre site
Une seule formalité : déclarer et payer

www.ccpbrp.fr > ESPACE ADHERENT > rubrique **DÉCLARATION DES SALAIRES**

Cette rubrique est disponible dès le 1er jour du mois.

- saisissez vos salaires et votre effectif : le calcul de vos cotisations s'effectue automatiquement.
- pour régler : cliquez sur **PAIEMENT EN LIGNE** et programmez votre paiement pour la date d'échéance et le montant à régler.

Si vous n'utilisez pas Internet

La Caisse vous envoie au début du mois, avec votre relevé de compte du mois écoulé (ou du trimestre selon la périodicité de vos déclarations), un imprimé de déclaration des salaires.

- vous déclarez les salaires
- vous calculez vos cotisations : les rubriques de chacune des cotisations appelées à votre entreprise, et leur taux, sont imprimés
- vous établissez votre règlement (en tenant compte du solde de votre relevé de compte).
- vous envoyez à la Caisse pour la date fixée votre déclaration de salaires et votre règlement, en joignant le talon détachable du relevé de compte.

Le relevé de compte

Il est envoyé chaque début de mois ou trimestre (selon la périodicité de déclaration) et indique le détail des opérations passées sur le compte au cours de cette période :

- détail des cotisations calculées
- crédit et débit
- montant du solde restant à régler.

La Déclaration Unifiée des Cotisations Sociales DUCS.

Vous pouvez utiliser ce service pour effectuer vos déclarations de salaires.

Son utilisation doit faire l'objet d'une inscription préalable sur le site de net-entreprises : www.net-entreprises.fr

Exemple

Salaires de mars (ou 1er trimestre)
la Caisse vous envoie début avril :

- le relevé de compte de mars et, si vous n'utilisez pas internet, la déclaration des salaires de ce même mois.
- la déclaration de ces salaires et le règlement des cotisations correspondantes doivent parvenir à la Caisse au plus tard le 30 avril.

En cas de retard de paiement, une majoration est appliquée aux cotisations congés payés et chômage intempéries.

En l'absence de toute déclaration, la Caisse calcule une cotisation provisionnelle sur la base de la dernière déclaration reçue et applique la même majoration.

Si vous n'avez pas de salaire à déclarer au titre d'une période, vous devez renvoyer dans les mêmes délais votre déclaration en y indiquant la mention "néant".

ESPACE ADHERENT ★
un espace privé
un service gratuit

Pour obtenir votre code d'accès,
connectez-vous à la rubrique
S'INSCRIRE À NOS SERVICES EN LIGNE ;
ou appelez votre gestionnaire de compte
01 44 19 26 26
> CHOIX 2
> 260 + 6e chiffre de votre N° d'adhérent

Les modalités de paiement

- télérèglement, sur le site internet de la Caisse www.ccpbrp.fr
- chèque : joindre le coupon détachable du relevé de compte

C'est la date de réception du règlement qui est prise en compte pour l'application des majorations.

Celles-ci s'appliquent aux cotisations 'congés payés' et 'chômage intempéries' seulement.

La situation de l'entreprise a une incidence directe sur le règlement des congés de ses salariés.

En application de l'article D. 3141-31 du code du travail, nous versons l'indemnité de congé au prorata des périodes pour lesquelles les cotisations ont été payées.

Ceci ne dégage pas l'entreprise de l'obligation de payer à la Caisse l'ensemble des cotisations dues.

En cas de difficultés, prenez contact rapidement avec votre gestionnaire de compte.

Attestations

Des attestations sont envoyées régulièrement aux adhérents à jour de leurs obligations vis-à-vis de la Caisse : déclaration des salaires et règlement des cotisations.

Avec le relevé de compte, si à la date d'envoi de ce document l'adhérent est à jour de ses cotisations.

En fin d'année civile, sous les mêmes conditions, une attestation dont la validité est annuelle, afin de permettre aux entreprises de répondre aux appels d'offres de marchés publics.

La Caisse ne délivre pas de duplicata de ces attestations ; dans les 2 cas, il appartient à l'entreprise de conserver l'original pendant la durée de validité de l'attestation et d'en faire des photocopies en attestant sur l'honneur leur conformité.

★ Optimisez la gestion de votre compte avec les services de notre site internet www.ccpbrp.fr > espace adhérent

Déclarer vos salaires et régler vos cotisations.

Consulter vos relevés de compte.

Suivre vos opérations intermédiaires.

Vérifier vos déclarations.

Vous pouvez déléguer ces fonctionnalités à vos collaborateurs ou vos cabinets comptables : rubrique GESTION DE VOTRE ESPACE

Contacts

Pour toutes les questions concernant les déclarations et le règlement des cotisations, appelez votre gestionnaire de compte.

Vous pouvez suivre la situation de votre compte sur notre site internet :
www.ccpbrp.fr > espace adhérent

Dans tous vos contacts avec nos services, votre numéro d'adhérent nous permettra de vous apporter une réponse rapide et personnalisée.

Les congés payés

Prendre ses congés est une obligation pour le salarié.
Accorder les congés est une obligation pour l’employeur.

Le règlement des congés

Les périodes de référence

1er avril - 31 mars
Période d'acquisition des droits à congé
(article R 3141-3 du code du travail)

1er mai - 30 avril
Période pendant laquelle le salarié doit prendre ses congés

Dans le BTP les droits à congé sont calculés en tenant compte de toutes les périodes d'emploi effectuées dans la profession.

Les congés sont payés d'après les données fournies par l'employeur

Les données de travail, qui déterminent le calcul des droits à congés.

Elles sont communiquées à la Caisse annuellement (ou au moment du départ du salarié de l'entreprise)

Les dates des périodes d'absence pour congés

Ces informations peuvent nous être transmises par différents moyens

Les transmissions dématérialisées

. notre site internet
. la DADS-U

Un imprimé : le certificat-demande de congé

La déclaration annuelle des données de congés s'effectue à la fin de la période de référence, au cours du mois d'avril, par différents moyens.

Les transmissions dématérialisées : internet, la DADS-U

L'utilisation de ces procédures vous évite de remplir des certificats "papier".

La Caisse prend en charge l'édition de vos certificats et vous les adresse intégralement remplis. Vous avez simplement à remettre aux salariés les exemplaires bleus et blancs, et conserver l'exemplaire jaune.

L'envoi à la Caisse du certificat bleu est obligatoire pour payer les congés, quelque soit le mode de transmission.

Sur notre site internet www.ccpbrp.fr > ESPACE ADHÉRENT

Ce mode de transmission ne nécessite aucun développement informatique et vous permet de bénéficier de la rapidité et de la fiabilité des échanges dématérialisés.

Vous saisissez les données de calcul des congés sur un formulaire simple.
Les données personnelles des salariés présents dans votre entreprise sont affichées.

Vous pouvez consulter à tout moment les certificats déjà établis.

Après cette transmission, les droits à congés de vos salariés sont disponibles dans la rubrique 'salariés de l'adhérent'.

Les modalités

La signature d'une convention entre l'entreprise et la Caisse est nécessaire pour accéder à cet espace protégé.

Elle est disponible,

- en téléchargement sur notre site : à partir de la page d'accueil, rubrique S'INSCRIRE À NOS SERVICES EN LIGNE
- par téléphone auprès de nos services.

L'accès à l'ESPACE ADHÉRENT est gratuit.

Vous pouvez aussi utiliser internet pour nous transmettre les dates de congé (cf. page 15).

La Déclaration Annuelle des Données Sociales Unifiée DADS-U

La DADS-U est un format commun à tous les organismes sociaux.

Ce format comprend un enregistrement spécifique aux Caisses de Congés Payés permettant la transmission des données de calcul du certificat.

Les modalités

Son utilisation doit faire l'objet préalablement :

- soit d'une convention avec la Caisse
- soit d'une inscription à net-entreprises : **www.net-entreprises.fr 'rubrique DADS-U'.**

Les congés sont payés au fur et à mesure qu'ils sont pris : il n'y a pas d'indemnité compensatrice de congé dans le BTP.

La Caisse effectue le paiement à réception d'une demande de congé, établie par l'employeur et indiquant les dates de la période d'absence.

Le certificat - demande de congé papier

Il est composé de **4 exemplaires** :

Rose : à envoyer à la Caisse dès qu'il est établi, et au plus tard le 30 avril.

Cet exemplaire permet,

- de vérifier les principales données et de les corriger, s'il y a lieu, avant la réception de l'exemplaire bleu, à envoyer par le salarié
- de mettre à la disposition de l'entreprise un état des droits à congés de ses salariés

Bleu et blanc : à remettre au salarié au moins un mois avant son départ en congé, ou au moment de son départ définitif de l'entreprise.

NB : le salarié doit adresser le certificat bleu à la Caisse, même si l'entreprise effectue la demande de congé par internet (cf page précédente).

Jaune : à conserver par l'employeur.

Pour vous aider à établir votre déclaration annuelle, reportez vous au mode d'emploi du certificat de congé sur **www.ccpbrp.fr / Documentation / Mode d'emploi - Notices**

Document joint aux certificats

Des certificats de congé sont adressés à l'entreprise par la Caisse avant chaque campagne congé, sauf option de l'entreprise pour des transmissions dématérialisées.

Ils sont personnalisés et portent, pré-imprimés :

- l'identification de l'entreprise (raison sociale, numéro d'adhésion)
- un numéro d'ordre : le numéro de certificat
- les données personnelles des salariés auxquels nous avons réglé un congé l'année précédente.

En cas de départ définitif, quelle qu'en soit la cause, l'employeur a pour seule obligation en matière de congés payés de délivrer au salarié un certificat de congé.

La demande de congé

Cette déclaration est indispensable pour effectuer le paiement du congé.

La demande de congé permet à l'employeur de nous informer des dates de congé du salarié, et déclenche le paiement par la Caisse des jours de congé pris.

C'est à l'employeur qui occupe le salarié au moment de la période de prise des congés, qu'il appartient d'accorder l'absence correspondant aux droits que celui-ci a acquis et d'établir la demande de congé.

Ainsi, si vous avez embauché un salarié qui a acquis des droits à congé chez un autre employeur du BTP, c'est vous qui lui accordez ses congés payés.

Les modalités

Sur notre site internet
www.ccpbrp.fr > ESPACE ADHÉRENT
rubrique SAISIE DEMANDE DE CONGÉ

Vous pouvez saisir les dates de congé de vos salariés individuellement, ou faire une saisie groupée si plusieurs salariés prennent la même période de congé.

Vous pouvez consulter à tout moment leurs droits à congés.

Si vous ne disposez pas d'accès à internet

- pour la 1ère demande de congé, et pour toutes les périodes de congé déjà fixées, utilisez la partie droite du certificat-demande de congé
- pour les demandes postérieures à la 1ère période de congé, utilisez la 'demande de congé' envoyée au salarié avec son attestation de paiement.

Les dates du congé doivent figurer sur le bulletin de paye (article R 3243-1 du code du travail).

Le droit à congé

Le droit à congé est défini aux articles L 3141-3, 6, et 7 et L 3141- 11 et 12 du code du travail.

Le temps minimum de travail effectif requis pour bénéficier d'un droit à congé est fixé à 10 jours.

Ce temps peut être cumulé chez un ou plusieurs employeurs du BTP au cours de la période de référence (1er avril - 31 mars)

Seul le travail effectif est pris en compte pour ouvrir le droit à congé.
Les assimilations prévues par le Code du Travail pour le calcul de la durée du congé, ne s'appliquent pas pour apprécier l'ouverture du droit à un congé payé (voir ci-après durée du congé).

Cas particuliers

Temps partiel
Les salariés à temps partiel ont droit à un congé calculé indépendamment du nombre d'heures de travail effectué.

CDD
Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier d'une indemnité compensatrice de congé si leur temps de travail est inférieur aux minima légaux.

La durée du congé

La durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail, ou son équivalent : 4 semaines ou 150 heures.

Si le temps de travail effectif ouvrant droit à congé est inférieur à 1 mois ou 150 heures, la durée du congé est de :

. de 63 à 125 heures : 1 jour
. de 126 à 149 heures : 2 jours

Lorsque le nombre de jours de congé calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.
Sa durée totale est dans tous les cas limitée à 30 jours.

Certains temps non travaillés sont assimilés à du travail effectif et pris en compte dans certaines conditions

. le temps d'accident du travail ou de maladie professionnelle : pendant 12 mois maximum
. les congés de maternité et d'adoption
. le congé de paternité
. les congés de l'année précédente, acquis dans le BTP
. le préavis non effectué
. les heures de chômage intempéries : pour leurs 3/4.
  Elles doivent être inscrites dans leur totalité sur le certificat : c'est la Caisse qui procède à cette réduction
. la maladie non professionnelle des ETAM et des cadres, à condition d'avoir travaillé au moins 120 jours
. les congés spéciaux prévus par la loi ou les Conventions Collectives du Bâtiment
  - congés supplémentaires pour ancienneté des ETAM et cadres
  - jours fériés
  - absences exceptionnelles pour évènements familiaux (mariage, ...)
. les congés de formation

Définition des jours ouvrables
Les congés sont calculés en jours ouvrables conformément au code du travail.
On définit par 'jours ouvrables' tous les jours de la semaine sauf les dimanches et les jours fériés.
Ces derniers ne sont donc pas indemnisés par la Caisse.

Les absences suivantes ne sont pas retenues pour le calcul du congé

. maladie non professionnelle des ouvriers
. maladie non professionnelle des ETAM et des cadres : au delà des périodes assimilées
. accident du travail ou maladie professionnelle : au delà d'un an
. accident de trajet
. chômage partiel, autre que chômage intempéries
  A noter : ces heures seront prises en compte pour la durée du congé pendant la période d'application de l'accord du 8 octobre 2009.
  (Arrêté du 15 décembre 2009 portant agrément de l'accord national inter-professionnel du 8 octobre 2009 relatif au chômage partiel).

Certains de ces temps sont pris en compte pour l'attribution de la prime de vacances.

Les assimilations à du temps de travail effectif sont prévues par le code du travail ou les Conventions Collectives :

. article L. 3141-4 et 5 du code du travail
. article 5-1-4 de la Convention Collective des ETAM
. article 4-1-4 de la Convention Collective des cadres

L'état des droits à congé vous aide à planifier et suivre les congés de vos salariés.

A partir du mois de mai, et sous réserve que nous soyons en possession des données de calcul des congés (certificats roses ou supports dématérialisés), nous mettons à votre disposition un état des droits à congés acquis par vos salariés.

Sur notre site, 2 rubriques
. SALARIÉS DE L'ADHÉRENT pour consulter les droits de l'ensemble de vos salariés
. DROIT D'UN SALARIÉ pour connaître les droits d'un salarié en particulier, notamment s'il est entré dans votre entreprise au cours de l'exercice.

Si vous n'avez pas d'accès internet, un état des droits 'papier' est envoyé sur simple demande.

Les congés supplémentaires : l'ancienneté ou le fractionnement peuvent donner des droits supplémentaires

FRACTIONNEMENT
article L 3141-17 à 20 du code du travail

Ce droit est déterminé par les conditions dans lesquelles les congés sont pris et leur répartition au cours de la période de référence.

Il est soumis à l'accord de l'employeur.

Le salarié peut bénéficier d'un congé supplémentaire s'il prend une partie de ses jours de congé après le 1er novembre

- un jour, s'il prend au maximum 21 jours ouvrables avant le 1er novembre, et au moins 3 jours ouvrables après cette date
- 2 jours, s'il prend 18 jours ouvrables maximum avant le 1er novembre, et au moins 6 jours ouvrables après cette date.

Un congé d'au moins 12 jours ouvrables doit être pris en une seule fois.

En outre, les jours de congé acquis au delà de 24 jours ouvrables (5e semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les congés pour fractionnement et ancienneté (quelle que soit la catégorie professionnelle) sont indemnisés selon la valeur de l'indemnité journalière de congé et majorés de la prime de vacances, si le salarié en bénéficie.

ANCIENNETÉ
La Convention Collective du Bâtiment prévoit l'attribution de congés supplémentaires au titre de l'ancienneté.
Ces droits sont différents selon chaque catégorie professionnelle.

Ouvriers
L'ancienneté se décompte en années de service, continu ou non, dans la même entreprise et s'apprécie au 31 mars, ou à la date de départ si le salarié quitte l'entreprise.
Une indemnité supplémentaire sans absence correspondante, est accordée dans les conditions suivantes :

Années de service	Indemnité
20 ans et - de 25 ans	2 jours
25 ans et - de 30 ans	4 jours
30 ans et +	6 jours

ETAM et cadres
- dans tous les cas l'ancienneté se décompte au 31 mars et implique la présence du salarié dans une entreprise du BTP à cette date ;
- ce droit s'apprécie selon 2 critères :

ancienneté dans l'entreprise
elle comprend les périodes d'emploi, continues ou non, dans l'entreprise, quelles que soient les qualifications successives du salarié : ouvrier, ETAM ou cadre.

Années de service	Congés accordés
5 ans et - 10 ans	2 jours
10 ans et +	3 jours

ancienneté dans la profession
elle comprend les périodes d'emploi effectuées dans le BTP, en qualité d'ETAM ou cadre seulement.

Années de service	Congés accordés
10 ans et - 20 ans	2 jours
20 ans et +	3 jours

Ces congés constituent un droit à absence. Ils ne peuvent être indemnisés que s'ils sont pris.

CAS PARTICULIERS
Les mères de famille âgées de – de 21 ans, et ayant la charge d'un enfant de – de 15 ans, peuvent bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires (1 jour si le congé est inférieur à 6 jours).

Les mères famille de + de 21 ans peuvent également bénéficier d'un congé supplémentaire dans les conditions suivantes :

2 jours par enfant à charge sous réserve que le droit total à congé (congé principal, 5e semaine + congé 'enfant à charge') soit inférieur à 30 jours.

La limitation à 1 jour n'existe pas.

Les dates à retenir pour l'appréciation de l'âge sont les suivantes :

- pour la mère, l'âge de 21 ans s'apprécie au 30 avril de l'année de la période d'acquisition

- pour l'enfant, l'âge de 15 ans s'apprécie au 30 avril précédant l'ouverture de la période de prise des congés .

Le calcul de ces jours de congés est effectué à la demande et sous la responsabilité de l'employeur qui a donc la charge de vérifier les conditions d'âge des intéressés, et sous réserve de justifier que les enfants sont à charge.

Ces jours ne bénéficient pas de la prime de vacances.

Les jeunes et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Cependant dans ce cas, l'indemnité qu'ils perçoivent est déterminée uniquement en fonction de leur temps de travail au cours de la période de référence.

Le montant du congé

Les éléments de calcul de l'indemnité de congé sont :

- le salaire total brut acquis au cours de la période de référence (1er avril – 31 mars)
- le taux horaire moyen ou le salaire mensuel de la dernière paye
- le temps de travail effectif et les temps assimilés, totalisés au cours de la période de référence (1er avril – 31 mars).

La Caisse assume le paiement de toutes les charges sur les indemnités de congés qu'elle verse.

Cotisations de retraite et prévoyance des ETAM et des cadres.
Dans certains cas, selon le contrat souscrit par l'employeur auprès de sa Caisse de retraite, la Caisse ne retient pas directement les cotisations de retraite complémentaire et prévoyance sur les indemnités de congé des ETAM et cadres.
Dans ce cas ces cotisations donnent lieu à une régularisation de la part de l'employeur et sont remboursées par la Caisse.

Information
. sur notre site
www.ccpbpr.fr/Documentation
. contactez notre service Congés
01 44 19 26 26 > CHOIX 1
(numéro réservé aux entreprises)

Les indemnités de congé versées sont déclarées auprès des organismes sociaux et fiscaux.

Le mode de calcul

2 règles sont appliquées
Le congé est payé selon le résultat le plus favorable au salarié

Régime général
(article L 3141-22 du code du travail)

$$\frac{\text{salaire total brut}}{10}$$

Régime bâtiment
(article D 3141-32 et 33 du code du travail)

$$\frac{\text{dernier taux} * \text{X temps de travail total}}{10}$$

* horaire ou mensuel

L'indemnité ainsi déterminée correspond à l'indemnité de congé brute et globale. Son montant est divisé par le nombre de jours de congé acquis pour déterminer la valeur journalière de l'indemnité de congé.

Prime de vacances

La Convention Collective du Bâtiment prévoit l'attribution d'une prime de vacances.
Elle est égale à 30 % de l'indemnité de congé, mais ne s'applique que sur la base du congé calculé à raison de 2 jours ouvrables par mois.
Ses conditions d'attribution diffèrent selon les catégories professionnelles.

Ouvriers (Convention Collective des ouvriers du Bâtiment article V.3 d) :
avoir travaillé au moins 1 675 heures (1er avril - 31 mars) dans une ou plusieurs entreprises du BTP (1 503 heures si l'horaire de l'entreprise est de 35 heures).

ETAM et cadres (Convention Collective des ETAM article 5.1.2, et des IAC article 4.1.2) :
justifier au moins de 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP, entre le 1er avril et le 31 mars.

Les modalités de règlement

Les congés sont payés en fonction de la date de départ en congé des salariés.

Pour des raisons de rapidité et de sécurité, les indemnités de congés sont réglées par virement

Les congés sont payés aux salariés avant la date de départ en congé, si la demande nous est parvenue au moins 1 mois avant cette date.

N'oubliez pas d'en tenir compte pour remettre à vos salariés leurs demandes de congé.

Les congés sont payés par virement

Dès lors que nous avons enregistré ses coordonnées bancaires ou postales, le salarié n'a pas à renouveler cette information.
En cas de changement, ou s'il n'a jamais été indemnisé par la Caisse, le salarié doit nous adresser un RIB mentionnant au verso son numéro de Sécurité sociale.

A chaque règlement, la Caisse envoie au salarié, à son domicile, deux documents importants

L'attestation de paiement

C'est le justificatif de l'indemnité versée.
Le salarié doit la conserver comme tous les bulletins de salaire de ses employeurs.

Outre les rubriques de paye habituelles, l'attestation de paiement mentionne les informations suivantes :

- le montant à déclarer aux services fiscaux : à relever sur la dernière attestation de l'année civile, rubrique NET IMPOSABLE,
- les éléments du calcul de l'indemnité journalière de congé,
- le code d'accès du salarié, lui permettant de consulter ses informations personnelles :
  - sur notre site www.ccpbrp.fr > ESPACE SALARIÉ
  - sur notre serveur vocal INFO PAIEMENT 01 44 19 28 80

Une demande de congé, que le salarié doit remettre à son employeur pour demander ses congés suivants, sauf si cette déclaration est effectuée par internet.

Ce document indique, en haut, l'état des droits à congés du salarié actualisés au fur et à mesure qu'ils sont pris.

Régularisation annuelle des cotisations de sécurité sociale

Cette régularisation est effectuée à chaque règlement, pour les indemnités que la Caisse verse au cours de l'année civile. Vous n'avez pas à tenir compte des indemnités réglées par la Caisse pour effectuer votre propre régularisation.

Le chômage intempéries

Un régime de protection des salariés, prévu par le code du travail, financé et géré par la profession du BTP.

Exercice intempéries
1er avril - 31 mars

Le régime du chômage intempéries a été institué pour remédier aux risques encourus par les salariés du BTP dans l'exercice de leur activité du fait des conditions atmosphériques

Il prévoit 2 mesures :

- l'obligation, pour l'entreprise, d'indemniser ses salariés dont l'activité est suspendue en raison des intempéries ;
- la répartition, au niveau de la profession, du coût du remboursement aux entreprises, au moyen d'une cotisation perçue et gérée au plan national par le réseau des Caisses de Congés Payés.

A qui s'applique ce régime ?

Les modalités d'application de ce régime sont définies par le code du travail et s'appuient sur l'activité exercée par l'entreprise (articles L 5424-6 à L 5424-19 et D 5424-7 à D 5424-49).

Ces textes font référence à la nomenclature des activités économiques de 1959, pour déterminer les principes d'assujettissement à ce régime.

Cas particuliers

Entreprises à activités multiples

L'entreprise n'est soumise aux obligations de ce régime, et à ses cotisations, que pour les activités visées par les textes.

Une comptabilité séparée doit alors permettre de distinguer les différentes activités.

Entreprises de travail temporaire

Elles ne sont pas assujetties à ce régime, n'exerçant pas elles-mêmes une activité de BTP, mais doivent indemniser elles-mêmes leurs salariés en cas d'arrêt de travail.

Activités professionnelles auxquelles s'applique le régime du chômage intempéries, par référence aux numéros de la nomenclature de 1959.

330 - Entreprise de bâtiment et de travaux publics – Entreprise générale de bâtiment.
331 - Maçonnerie, plâtrerie, travaux en ciment, béton, béton armé, terrassement et démolition.
332 - Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose associée ou non à la fabrication.
333 - Couverture plomberie.
334 - Serrurerie de bâtiment, petite charpente en fer, menuiserie métallique, ferronnerie pour le bâtiment, clôtures métalliques (fabrication et pose associées ou pose seulement).
335 - Fumisterie, ramonage, installation de chauffage et production d'eau chaude.
336 - Peinture de bâtiment, décoration.
337 – 03 - Poses d'enseignes, stores.
338 - Construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil : fabrication et pose associées ou pose seulement.
34 - Travaux publics.

Les carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés au bâtiment ou aux travaux publics, et directement exploitées par les entreprises de BTP.

Exceptions

- Fabrication de décors de théâtre
- Installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation
- Pose de revêtements plastiques et installations diverses
- Installations thermiques industrielles, construction de chambres froides

La cotisation intempéries

La cotisation porte sur tout le personnel salarié de l'entreprise : ouvriers, ETAM et cadres.

Tout le personnel doit être déclaré : ouvriers, ETAM, cadres.

La base de cotisation est constituée par l'ensemble des salaires plafonnés tels qu'ils sont soumis aux cotisations de sécurité sociale.
L'abattement de 10 % s'applique donc s'il y a lieu.

Déclarer : les salariés sous contrat dont la Caisse ne règle pas les congés ; leurs salaires restent soumis au régime intempéries.

Ne pas déclarer : le personnel détaché à l'étranger, le régime ne s'appliquant que sur le territoire métropolitain.

Mandataires sociaux : selon l'option prise pour les congés payés.

La cotisation est calculée en déduisant des salaires déclarés un abattement, dont le montant est fixé chaque année par arrêté ministériel (au moins 8 000 fois le SMIC horaire).
La Caisse procède elle-même à l'application de l'abattement.

Cet abattement permet d'exonérer de cotisation les petites entreprises.

Les taux

La Caisse détermine votre taux de cotisation selon votre activité.

Deux taux sont applicables en fonction de l'activité exercée :

- taux gros oeuvre
- taux second oeuvre

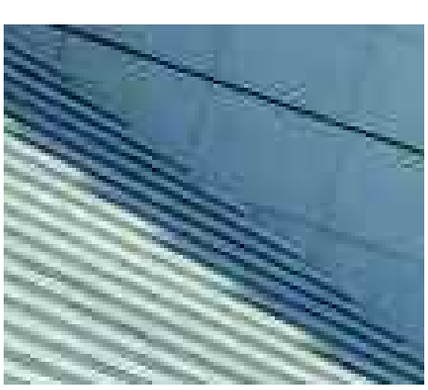
Entreprises à activités mixtes :

Activité gros œuvre + activité second œuvre.

Les cotisations sont calculées sur chacun des 2 taux si une comptabilité séparée permet de distinguer ces différentes activités.

Les entreprises n'ayant versé aucune cotisation :

- ne peuvent bénéficier d'un remboursement de la part de la Caisse ;
- restent tenues de régler les indemnités intempéries auxquelles leur personnel peut avoir droit ;
- doivent néanmoins déclarer ces arrêts à la Caisse pour bénéficier des exonérations de charges sur les indemnités qu'elles ont à verser.



L’arrêt de travail pour cause d’intempéries : la décision appartient à l’employeur

Sont considérées comme intempéries les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu’elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard, soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir (article L 5424-8 du code du travail).

Une température n’est pas, en tant que telle, nécessairement considérée comme intempéries.

Les arrêts de travail dus essentiellement aux techniques d'utilisation de nouveaux matériaux, ne relèvent pas du régime du chômage intempéries, mais du chômage technique.

La décision de l'arrêt appartient à l'employeur ou son représentant sur le chantier.

Les salariés dont l'activité est arrêtée doivent rester à la disposition de leur employeur pendant la durée de l'arrêt et ne peuvent refuser les travaux de remplacement que celui-ci peut leur demander d'effectuer.
Ce refus fait perdre le droit aux indemnités intempéries.

Consultations ou informations préalables à l’arrêt de travail.

L'arrêt de travail ne peut être décidé qu'après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Si les travaux sont exécutés pour le compte d'une collectivité publique, ou d'une administration, l'employeur doit informer le représentant du maître de l'œuvre qui peut s'opposer à cet arrêt.

Le salarié doit remplir les conditions suivantes pour être indemnisé.

Avoir travaillé au minimum 200 heures au cours des 2 mois qui précèdent l'arrêt de travail.

Certains temps non travaillés sont pris en compte pour ce calcul : les périodes d'accident du travail, de maladie professionnelle, congés payés, formation.

Ce minimum peut être cumulé chez plusieurs employeurs de BTP. Si le salarié est embauché depuis moins de 2 mois, demandez lui ses certificats de travail pour les périodes précédentes.

Être présent sur le chantier.
En cas d'absence justifiée, l'indemnisation peut se faire à partir du jour de la reprise normale du travail.

Ne pas dépasser les limites d'indemnisation.

C'est à l'employeur qu'il appartient de faire ces vérifications.

L’indemnisation du salarié

L'indemnité versée en cas d'intempéries ne couvre pas la rémunération habituelle.

Des seuils et des limitations sont applicables.

Délai de carence : l'indemnisation du salarié ne commence qu'après un délai de carence fixé à 1 heure pour la même semaine, ou pour une période continue si l'arrêt dure plus d'une semaine.

Des limites : 9 heures/jour
45 heures/semaine
55 jours/année civile.

Les arrêts isolés inférieurs à 1 heure ne sont pas indemnisés.

Salaire horaire servant de base à l'indemnisation.

C'est le salaire perçu par le salarié à la veille de l'interruption de travail, limité au plafond de la sécurité sociale majoré de 20 %.

inclure : les primes accessoires du salaire et les primes de rendement (sous réserve quelles soient habituelles tant en montant qu’en périodicité) ;

exclure : les primes représentatives de frais, de risque et les majorations pour heures supplémentaires.

L'indemnité de chômage intempéries est égale aux 3/4 du salaire horaire pris en considération, multipliés par le nombre d'heures indemnisables (heures d’arrêt moins l’heure de carence).

Cette indemnisation est versée en même temps que les autres éléments du salaire, même si la période d'arrêt se poursuit.

En raison de leur caractère de revenu de remplacement, les indemnités de chômage intempéries font l'objet de mentions et charges particulières :

- elles doivent figurer distinctement sur le bulletin de paie
- cotisations salariales :
  - CSG et CRDS, s’appliquent sur les indemnités intempéries
  - CSG, application du taux réduit des revenus de remplacement.
- cotisations patronales : exonération,
  - des cotisations sociales (sécurité sociale, accident du travail, retraite complémentaire …)
  - de la cotisation congés payés, prise en charge directement par la Caisse.

Elles sont soumises à l’impôt sur le revenu.

Les périodes de chômage intempéries et leur indemnisation sont prises en compte pour le calcul du congé (cf. chapitre congé).
L'indemnité de chômage intempéries ne se cumule avec aucune autre indemnité ou salaire (ex. : congé annuel, jour férié, absence pour événements familiaux).

L'indemnisation est réduite
- par des seuils : carence, plafond horaire …
- des limitations : journalières, hebdomadaires, annuelles.

Calcul de l'indemnisation

nombre d'heures indemnisables
X
salaire horaire de référence
X 75 %

Les déclarations à effectuer à la Caisse

Vous avez une seule formalité à effectuer.

. établir la déclaration d'arrêt de travail et demande de remboursement intempéries ;
. l'envoyer à la Caisse dans les 30 jours suivant la fin de l'arrêt.

Cette déclaration regroupe deux types d'informations qui nous sont nécessaires pour valider votre indemnisation et effectuer votre remboursement.

- les informations concernant l'arrêt de travail : ses circonstances, la nature de l'intempérie survenue ;
- les éléments concernant les indemnités versées à vos salariés.

Une déclaration doit être établie par arrêt et par chantier.

Toutefois, si plusieurs arrêts successifs surviennent sur le même chantier au cours d'une même semaine, ils doivent être regroupés en une seule déclaration.

Les supports de déclaration
Sur notre site www.ccpbrp.fr

Vos déclarations sont simplifiées
Votre remboursement plus rapide

> ESPACE ADHÉRENT

> rubrique DÉCLARATION D'ARRÊT INTEMPÉRIES

L'imprimé de déclaration d'arrêt et demande de remboursement

Il est adressé aux entreprises sur demande.

Il est personnalisé et porte, préimprimés, les éléments d'identification de l'entreprise. Pour cette raison, il ne peut être téléchargé sur notre site.

Net-intempéries

Vous pouvez utiliser ce service pour faire vos déclarations d'arrêt.
Une inscription préalable est nécessaire sur le site de net-entreprises :
www.net-entreprises.fr

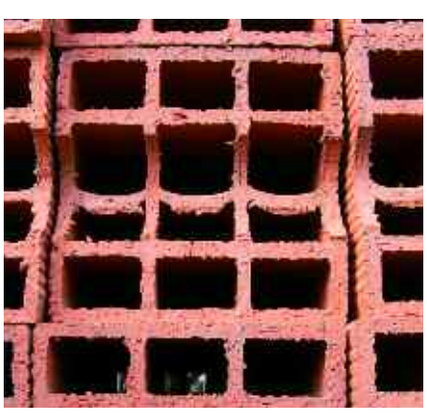
Commande d'imprimés :

- sur notre site :
  www.ccpbrp.fr, rubrique CONTACTEZ-NOUS

- par téléphone
  un seul numéro
  01 44 19 26 26

> CHOIX 2

> 260 + 6e chiffre de votre numéro d'adhérent



Votre remboursement

Le régime du chômage intempéries est financé solidairement par les entreprises de la profession. Ce n’est pas un système d’assurance.

Aucune entreprise n'est remboursée de la totalité des indemnités qu'elle doit verser à ses salariés.

Celles-ci font l'objet de plusieurs correcteurs :

Un coefficient de remboursement, propre à l'entreprise, est calculé proportionnellement aux salaires qu'elle a déclarés c'est-à-dire à sa contribution financière au régime intempéries.

Des taux de remboursement déterminés, notamment, en fonction de la durée de l'arrêt.

Le remboursement de l'entreprise est calculé à partir des éléments suivants

Salaires annuels : salaires plafonnés, tels que déclarés à la Sécurité Sociale, au titre de la période 1er avril – 31 mars.

Abattement : montant annuel des salaires exonérés de la cotisation intempéries.

Taux de remboursement

85 % : si les salaires annuels déclarés par l'entreprise sont supérieurs à 3 fois l'abattement.

90 % : si ces salaires sont inférieurs ou égaux à 3 fois l'abattement.

10 % : taux réduit, appliqué dans tous les cas au début de l'arrêt aux 6 heures suivant l'heure de carence.

Les différentes formules de remboursement se traduisent ainsi

Coefficient de remboursement de l’entreprise

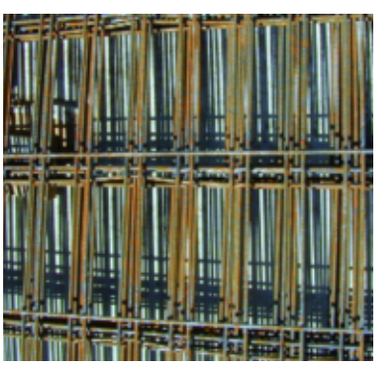
$$\frac{\text{salaires annuels - abattement}}{\text{salaires annuels}}$$

Taux réduit : 10 %

$$\frac{\text{salaires annuels – abattement}}{\text{salaires annuels}} \times 0{,}10$$

Taux plein : 85 % ou 90 %

$$\frac{\text{salaires annuels – abattement}}{\text{salaires annuels}} \times 0{,}85 \text{ ou } 0{,}90$$



Modalités de remboursement

Le remboursement ne peut être valablement calculé qu'à la fin de l'exercice de référence, lorsque la Caisse a enregistré tous les salaires déclarés de l'entreprise.

Cependant un calcul provisoire peut être effectué, au prorata des salaires déclarés, si l'entreprise est à jour de ses cotisations intempéries.

Ce remboursement est réajusté lors du calcul définitif après la fin de l'exercice.

Entreprises ayant déclaré des salaires inférieurs à l'abattement annuel au cours de l'exercice.
Elles n'ont versé aucune cotisation intempéries et ne peuvent donc bénéficier d'un remboursement.
Elles doivent néanmoins accomplir, auprès de la Caisse, les formalités prévues en cas d'arrêt de travail afin de bénéficier des exonérations de charges applicables aux indemnités intempéries.

Nos services

Pour vous informer et vous conseiller, nous avons recours à de multiples supports de communication, alliant les technologies les plus modernes et des services assurant un contact humain.

Notre site internet

www.ccpbrp.fr

Notre site vous propose ainsi qu'à vos salariés des services et des espaces d'information et de communication.

ESPACES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Toutes nos rubriques de documentation et d'information générale sont en accès libre et vous permettent, ainsi qu'à vos salariés, de retrouver les réglementations qui les concernent.

PAGE D'ACCUEIL
des rubriques d'information

A la une
Actualités

Découvrez la Caisse
Notre mission

Entreprises
Salariés
Les services que nous mettons à votre disposition

La Caisse de Paris
Nous connaître

Documentation
Consulter et télécharger notre base documentaire et toutes nos publications.

Pour vos salariés :
Documentation / documentation salariés.

Communiquer : 2 rubriques
CONTACT ET NOUS ÉCRIRE

LES SERVICES

Ils regroupent nos échanges avec vous et vos salariés, et les consultations personnelles. Ils nécessitent un code d'accès (gratuit).

ESPACE ADHÉRENT
votre espace privé

Dans cet espace vous pouvez effectuer toutes vos déclarations et vos règlements en toute sécurité.

Déclarer vos salaires et payer vos cotisations en une seule formalité

rubrique DÉCLARATION DE SALAIRES :
Vous pouvez déclarer vos salaires dès le 1er jour du mois ; vos cotisations sont calculées en direct.

Pour régler : cliquez sur PAIEMENT EN LIGNE et programmez votre télérèglement.

Vous gardez la maîtrise de vos paiements : à chaque échéance, vous choisissez d'utiliser ou non ce mode de règlement.

Suivre la gestion de votre compte
Consulter vos relevés de compte et l'en-cours de votre compte ; vérifier vos déclarations.

Chômage intempéries
Déclarer vos arrêts de travail et demander le remboursement des indemnités versées.

Congés payés

- déclarer les données du certificat et les dates de congés de vos salariés (individuellement ou groupées)
- consulter les droits à congés de vos salariés et suivre leur évolution.

Comment accéder à l'espace adhérent

1. Connectez vous à la rubrique 'S'INSCRIRE À NOS SERVICES EN LIGNE'
2. Téléchargez la convention internet
3. Renvoyez-la à la Caisse signée du chef d'entreprise.
4. Nous vous adressons un code d'accès.
5. Vous pouvez alors vous connecter à l'espace adhérent, et définir les services que vous souhaitez utiliser ou déléguer, via la rubrique GESTION DE VOTRE COMPTE.

Cabinets comptables
Une formule de connexion simplifiée

Elle permet à votre cabinet comptable de disposer d'un code personnel unique pour accéder aux comptes de ses clients affiliés à la Caisse, selon les droits que ceux-ci lui ont attribués (remplissez la rubrique correspondante de la convention internet).

ESPACE SALARIÉ
l'information de vos salariés

Cet espace leur permet de consulter toutes leurs informations personnelles : droits à congé, montant des indemnités et net imposable ; ou de vérifier leurs données personnelles (adresse, domiciliation bancaire).

Comment accéder à l'espace salarié

Le code d'accès à cet espace est attribué automatiquement à chaque salarié ayant perçu un congé, et figure sur chacune de ses attestations de paiement.

Ce code permet également d'accéder aux montants des indemnités diffusés sur **Info paiement**.

Vous renseigner

Les autres moyens d'information

ENTREPRISES

Un seul numéro de téléphone

01 44 19 26 26

INFORMATIONS CONGÉS

> **CHOIX 1**

Notre organisation permet d'assurer une réponse ou une prise en charge rapide de toutes vos questions concernant les congés.

POUR CONTACTER VOTRE GESTIONNAIRE DE COMPTE

> **CHOIX 2**,
> 260 + 6e chiffre de votre numéro d'adhérent

Il est votre interlocuteur privilégié pour toutes les questions concernant le suivi de votre compte et le régime du chômage intempéries.

Le contrôle-conseil
Une double mission : contrôler et conseiller

Outre leur mission de vérification, par leur présence sur place, les contrôleurs-conseil sont en mesure d'apporter aux entreprises des informations et des conseils adaptés à leur organisation et à leurs besoins.

SALARIÉS

Un numéro direct

01 44 19 25 25

INFO-PAIEMENT

01 44 19 28 80

24 h / 24 - 7 j / 7

Ce serveur vocal permet aux salariés de suivre le règlement de leurs demandes de congé

. la réception de leur certificat de congé
. la date de leurs paiements et le nom de l'établissement où il est effectué.
. leurs droits à congé
. **avec leur code d'accès :** le montant de leur indemnité de congé et le net imposable à déclarer aux services fiscaux.

Ce code personnel figure sur nos attestations de paiement et donne également accès à l'ESPACE SALARIÉ du site internet.

Le service SMS

La Caisse informe le salarié automatiquement, sur son mobile, des événements suivants

. la réception de son certificat bleu
. la date de ses paiements

Pour s'inscrire
www.ccpbrp.fr
> ESPACE SALARIÉ
Ce service est gratuit.

NOS PUBLICATIONS

Elles vous informent régulièrement sur notre activité et les règlementations que nous appliquons.

Flash infos
Ces documents vous sont adressés régulièrement et traitent d'un thème particulier ou d'informations brèves liées à l'actualité.

La Lettre des Congés Payés
Cette publication semestrielle, plus particulièrement destinée aux chefs d'entreprise, aborde des thèmes plus fondamentaux de notre activité et de notre mission.

L'INFORMATION DES SALARIÉS

Le guide des congés du salarié
Ce document, destiné aux salariés, leur apporte des explications sur les modalités de paiement et de calcul de leurs congés, et les moyens d'information que nous mettons à leur disposition.

Il est joint à l'attestation de paiement des congés d'été, et peut vous être adressé sur simple demande.

Les services d'information des salariés

NOUS CONNAÎTRE

Sessions d'information - Ateliers
Nous organisons régulièrement des sessions d'information ayant pour thème notre rôle et nos activités.

Ces réunions sont destinées aux représentants des entreprises et leurs cabinets comptables, et sont gratuites.

Les dates et les programmes de ces sessions sont diffusés périodiquement.

Vous pouvez également les consulter et vous inscrire :

. sur notre site > SESSIONS D'INFORMATION

. ou par téléphone : 01 44 19 26 26

> **CHOIX 2**
> 260 + 6e chiffre de votre numéro d'adhérent

Toutes nos publications sont téléchargeables sur notre site > DOCUMENTATION

téléphone

01 44 19 26 26

internet

www.ccpbrp.fr

Caisse de Congés Payés du Bâtiment de la Région de Paris

Caisse de Congés Payés du Bâtiment de la Région de Paris - mai **2010** . photos Stephan Shayewitz . impression : Alliance partenaires graphiques